

►► Newsletter : 2017 - Quo vadis ?

Mars 2017

►► Contenu

- 1 Modération salariale..... 2
- 2 Nouveautés en matière de RCC et de RCIC 4
- 3 Nouveaux décimes additionnels : amendes sensiblement plus élevées... 8
- 4 Politique de mobilité : Augmentation des dépenses non admises en cas de mise à disposition d'une voiture de société avec une carte carburant..... 9
- 5 Suppression de la taxe sur les plus-values spéculatives..... 10
- 6 Augmentation du taux standard de précompte mobilier à 30% 10
- 7 Dimona: déclaration directe de manifestations sportives et du secteur socioculturel 11
- 8 Fraude sociale dans le secteur du nettoyage: fausse indépendance dans le pétrin 11
- 9 Le travail maniable et faisable 12

Cher lecteur,

2017 promettait d'être une année passionnante. Fin 2016, le gouvernement a encore travaillé jusqu'au dernier moment à une nouvelle réglementation. Il a fallu plus de temps que prévu pour que ces nouvelles mesures soient intégrées dans la législation.

Nous tenions à vous communiquer un aperçu des mesures entrées en vigueur.

Il va de soi que nous vous tiendrons au courant de toutes les évolutions via nos *newsflashes*.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !



1 Modération salariale

Depuis le début de son exercice, le gouvernement Michel I s'est fixé comme objectif d'éliminer le handicap salarial qui affecte la Belgique par rapport aux pays voisins depuis 1996. À cette fin, le gouvernement a déjà pris un certain nombre de mesures: une modération salariale claire pour la période 2015-2016, couplée tant à un saut d'index qu'à une série de règles tendant à la diminution de charges (le dénommé tax shift). Le dernier point à l'agenda était la modification de la loi du 26 juillet 1996, qui contient le cadre juridique relatif à la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Fidèle à l'accord du 9 octobre 2014, le gouvernement a abordé cette question dans le cadre de la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. La loi a été publiée au Moniteur Belge du 29 mars 2017. Nous citerons ci-après quelques-uns des grands principes et des lignes directrices de cette modification législative.

Les prémisses de la loi restent inchangées : les partenaires sociaux négocient et déterminent toujours la marge maximale disponible pour l'évolution des coûts salariaux, dans une limite déterminée et sur la base du rapport technique - désormais biennal - du Conseil Central de l'Economie relatif à la marge maximale disponible pour l'évolution du coût salarial. Cependant, la manière dont cette marge maximale est calculée a quant à elle été sensiblement modifiée. Sont désormais déduits de la marge maximale disponible - créée sur la base des augmentations salariales des trois pays voisins - pour les deux ans à venir, d'abord l'indexation attendue dans notre pays, ensuite un « terme de correction », et enfin une « marge de sécurité ». Le « terme de correction » et la « marge de sécurité » ont essentiellement pour but de corriger les erreurs de prévision liées aux perspectives d'évolutions salariales dans les pays voisins,

de neutraliser le handicap salarial (résultant du passé) et de prévenir un éventuel dérapage des salaires. La marge de sécurité équivaut *de facto* à une diminution de la marge maximale de 25%, avec un minimum de 0,5%. De cette manière, la marge maximale disponible est automatiquement diminuée de façon à éviter que des prévisions trop optimistes de l'évolution des coûts salariaux dans les pays voisins, ou des prévisions trop pessimistes de l'inflation ne provoquent une augmentation du handicap salarial. Il semble ressortir de ces méthodes de calcul que les marges disponibles seront à l'avenir limitées.

L'accord sur la marge maximale sera fixé, comme auparavant, dans l'accord interprofessionnel puis dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal. Si les partenaires sociaux n'aboutissent pas à un accord, les possibilités de médiation et de fixation de la norme dans un arrêté royal délibéré en conseil des ministres restent prévues. En outre, ce qui était déjà appliqué en pratique a désormais été ancré dans la loi : la marge peut être exprimée soit via deux pourcentages annuels, soit via un pourcentage bisannuel.

Après qu'un accord ait été conclu dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, la CCT n° 119 du 21 mars 2017 a fixé la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à 1,1% pour la période 2017-2018.

Les indexations et augmentations barémiques restent garanties. De cette manière, on cherche à maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et à ne pas influencer la consommation nationale et la croissance économique.

La marge ainsi fixée pour l'évolution du coût salarial ne peut pas être dépassée par CCT intersectorielle, sectorielle, d'entreprise ou par un contrat individuel.

Avec la nouvelle loi, la notion de coût salarial est désormais définie. Le coût salarial

comprend la rémunération totale, en espèces ou en nature, dont un employeur est redevable à son travailleur pour le travail accompli pendant une période déterminée, conformément à ce qui est spécifié dans l'annexe A, chapitre 4, point 4.02 du Règlement européen 549/203 du 21 mai 2013.

Même si la modification législative définit enfin la notion de coût salarial, il faut s'attendre à ce que celle-ci donne naissance à des discussions. En effet, le point 4.02 précité se réfère aux avantages en espèces et en nature, mais exclut de la notion un certain nombre d'avantages pourtant généralement considérés comme faisant partie du coût salarial en droit belge. C'est notamment le cas de certains frais déterminés, comme les indemnités de déplacement, de séjour, de déménagement ainsi que les frais de représentation dont les travailleurs bénéficient dans le cadre de l'exercice de leurs activités. C'est également le cas de certaines prestations de sécurité sociale liées au travail, notamment les allocations familiales, les indemnités liées aux personnes qui dépendent du travailleur, ou encore les allocations versées sous forme de services médicaux gratuits (à l'exception des examens médicaux qui sont prescrits par la nature du travail effectué).

En outre, la réforme législative prévoit désormais la possibilité de demander un avis au SPF emploi pour les partenaires sociaux qui souhaiteraient s'assurer de la conformité d'un projet de CCT avec la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Un changement nettement plus radical est celui du mécanisme de sanction. Le mécanisme qui existait jusqu'ici n'était rien d'autre qu'un concept creux puisque la sanction maximale consistait en une amende administrative de 250 à 5.000 EUR au total qui, en pratique, n'était pas appliquée. Le régime des sanctions faisait en effet référence à la législation abrogée de 1971 sur les amendes administratives. La seule sanction réelle était donc la nullité d'une source

juridique inférieure en cas de non-conformité avec la norme précitée.

La loi du 19 mars 2017 prévoit toujours l'application d'une amende administrative de 250 à 5.000 EUR, mais elle déclare également l'applicabilité d'un certain nombre de dispositions du Code pénal social du 6 juin 2010. Ces dispositions concernent entre autres la désignation de l'administration et des fonctionnaires autorisés à imposer ces amendes administratives, le chapitre relatif aux poursuites administratives (par les inspecteurs sociaux) et les règles applicables aux amendes administratives. L'amende administrative en question ne doit pas être multipliée par des décimes additionnels, mais bien par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs, ce qui peut entraîner une augmentation significative de l'amende maximale (500.000 EUR au lieu de 5.000 EUR dans le passé). Dans ce cadre, il est important de noter que c'est l'augmentation du coût horaire moyen de l'entreprise qui ne peut pas dépasser la norme établie, et non pas le coût salarial par travailleur individuel. Cette constatation implique, en cas de dépassement de la marge, que l'amende de 250 à 5.000 EUR devra être multipliée par le nombre de travailleurs en service, et ce même en cas de non-dépassement de la marge pour un travailleur individuel.

Si l'amende est infligée, il peut être fait appel de la décision auprès du tribunal du travail dans un délai de trois mois.

L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi indique que les fonctionnaires sont investis du contrôle de ces mesures, étant entendu que ceux-ci peuvent se baser sur les données de l'ONSS et de la Banque Nationale en ce qui concerne les comptes annuels - notamment la rubrique 62 - pour identifier les entreprises qui se trouveraient en infraction de la loi. Le gouvernement Michel I semble, dans l'accord de gouvernement, prendre très au sérieux la mise en place d'un système de contrôle efficace.

2 Nouveautés en matière de RCC et de RCIC

2.1 Le RCC et le RCIC sont plus chers depuis le 1^{er} janvier 2017 : le gouvernement a augmenté les cotisations patronales

Lors de l'élaboration du budget de 2017, le gouvernement avait, en octobre de l'année passée, déjà indiqué que les cotisations patronales sur le complément d'entreprise ou sur l'indemnité complémentaire payé par l'employeur dans le cadre du Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (l'ancienne prépension) (RCC), ou du Régime de Chômage avec Indemnités Complémentaires (l'ancien régime Canada Dry) (RCIC), seraient augmentées à partir du 1^{er} janvier 2017. Par la loi-programme du 25 décembre 2016, le gouvernement a concrétisé ceci.

La raison officielle avancée pour expliquer l'augmentation des cotisations patronales est de dissuader, de manière plus importante encore, le départ anticipé du marché du travail. La différence entre le taux de cotisations pour le secteur marchand et pour le secteur non-marchand a également encore été réduite.

Pour chaque RCC prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2017, suite à un délai de préavis ou à une rupture du contrat de travail notifié après le 31 octobre 2016, ou pour chaque RCIC pour lequel une indemnité complémentaire est accordée suite à un délai de préavis ou à une rupture du contrat de travail après le 31 octobre 2016, les cotisations patronales suivantes s'appliqueront :

Secteur marchand

– RCC

Âge au moment de la prise de cours du RCC	%
< 55 ans	142,50%
55 ans < 58 ans	75%
58 ans < 60 ans	75%
60 ans < 62 ans	37,50%
à partir de 62 ans	31,25%

Pour les entreprises du secteur marchand qui sont reconnues comme entreprises en difficulté ou en restructuration des taux différents s'appliquent au cours de la période de reconnaissance. Ces taux ont également été augmentés par un arrêté royal du 24 février 2017.

Lorsque l'annonce de licenciement collectif et la reconnaissance comme entreprise en restructuration datent d'après le 31 octobre 2016, les taux dérogatoires suivants sont applicables durant la période de reconnaissance pour les travailleurs de 60 ans et plus :

Âge au moment de la prise de cours du RCC	%
60 ans < 62 ans	30%
à partir de 62 ans	30%

Pour les travailleurs âgés de moins de 60 ans au moment de la prise de cours du RCC, les taux normaux s'appliquent, même durant la période de reconnaissance.

Quand l'entreprise est reconnue après le 31 octobre 2016 comme une entreprise en

difficulté ou en restructuration¹, les taux suivants sont applicables² durant la période de reconnaissance :

Âge au moment de la prise de cours du RCC	%
< 55 ans	16,88%
55 < 58 ans	12,50%
58 < 60 ans	8,13%
60 < 62 ans	4,38%
à partir de 62 ans	4,38%

Après la période de reconnaissance, les taux normaux sont applicables (voir ci-dessus) en fonction de l'âge du bénéficiaire du RCC à la fin de la période de reconnaissance.

¹ Cette hypothèse spécifique s'applique uniquement s'il est satisfait à certaines conditions supplémentaires (notamment le fait que le licenciement collectif doit concerner au moins 20% des travailleurs).

² Selon les instructions de l'ONSS, ces taux ne sont applicables que s'il est satisfait aux conditions cumulatives suivantes :

- le licenciement a été notifié après le 31 octobre 2016 **ET**
- la première indemnité complémentaire a été versée après le 31 décembre 2016 **ET**
- la restructuration **n'a pas** été annoncée avant le 31 octobre 2016 **ET**
- l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

– RCIC

Âge au moment de la prise de cours du RCIC	%
< 52 ans	150%
52 ans < 55 ans	142,50%
55 ans < 58 ans	75%
58 ans < 60 ans	75%
60 ans < 62 ans	58,24%
à partir de 62 ans	48,53%

Le pourcentage applicable est déterminé sur base de l'âge de l'intéressé au moment de la prise de cours du RCC ou RCIC. Le pourcentage ne change donc plus durant la période de RCC ou RCIC.

Secteur non-marchand

– RCC

Age au moment du paiement	%
< 55 ans	48,11%
55 ans < 58 ans	43,04%
58 ans < 60 ans	27,86%
60 ans < 62 ans	12,38%
à partir de 62 ans	10%

– RCIC

Age au moment du paiement	%
< 52 ans	50,63%
52 ans < 55 ans	48,11%
55 ans < 58 ans	43,04%
58 ans < 60 ans	27,86%
60 ans < 62 ans	12,38%
à partir de 62 ans	10%

Le pourcentage qui doit être appliqué est fonction de l'âge de l'intéressé au moment du paiement mensuel du complément d'entreprise ou de l'indemnité complémentaire. Le pourcentage change donc au cours de la période de RCC ou RCIC.

2.2 RCC : régimes d'exception

Dans le régime général, les travailleurs peuvent bénéficier du RCC sur la base de la CCT n°17 à partir de l'âge de 62 ans. À côté de cela, il existe un certain nombre de régimes dérogatoires au sein desquels l'accès au RCC est possible à un âge inférieur. Au 31 décembre 2016, les différentes CCT conclues au sein du CNT et relatives à ces régimes dérogatoires ont expiré. Dans l'AIP 2017-2018, les partenaires sociaux s'étaient déjà accordés sur le fait de prolonger ces régimes dérogatoires moyennant l'augmentation, dans certains cas, de l'âge d'accès au régime. Par diverses CCT conclues en date du 21 mars 2017, ces régimes ont été mis en application :

Régime RCC	Nouvelle CCT CNT	Age au 31/12/2016	Age & carrière 2017-2018	Particularités
Travail de nuit Métiers lourds Construction	N° 120	58 ans	Age : 2017 : 58 ans 2018 : 59 ans Carrière : 33 ans	Le régime RCC doit être confirmé dans une CCT sectorielle se référant à la CCT n°120. Attention : - également conditions générales relatives à la période travaillée en travail de nuit ou en métier lourd ; - secteur de la construction : attestation d'incapacité de travail.
Métiers lourds	N° 122	58 ans	Age: 2017 : 58 ans 2018 : 59 ans Carrière : 35 ans	Jusqu'au 31-12-2016, ce régime pouvait être prévu dans une CCT d'entreprise, sans qu'une CCT sectorielle ne soit exigée. Pour la période 2017-2018, le RCC doit être confirmé dans une CCT sectorielle faisant référence à la CCT n° 122. Attention : également des conditions générales relatives à la période travaillée dans le cadre d'un métier lourd
Travailleurs moins valides	N° 123	58 ans	Age : 58 ans Carrière : 35 ans	
Très longue carrière	N° 124	58 ans	Age : 2017: 58 ans 2018: 59 ans Carrière : 40 ans	Pour la période 2017-2018, le RCC doit être confirmé dans une CCT sectorielle faisant référence à la CCT n° 124.
Entreprise en difficultés ou en restructuration	N° 126	55 ans	Age : 56 ans Carrière : 10 ans (dans le secteur dans les 15 années précédant la rupture) ou 20 ans	La CCT d'entreprise doit faire référence à la CCT n° 126. Dispense de l'obligation de disponibilité pour le marché de l'emploi s'il est satisfait à l'une des conditions ci-dessous : - âge de 61 ans ; - passé professionnel de 39 ans.

3 Nouveaux décimes additionnels : amendes sensiblement plus élevées

La loi-programme du 25 décembre 2016 a augmenté, depuis le 1^{er} janvier 2017, les décimes additionnels pénaux. Il s'agit d'un système visant à adapter les nouvelles amendes à la valeur actuelle de l'argent.

Etant donné que le droit social est quasi intégralement sanctionné pénalement (essentiellement via le Code de droit pénal social), cette adaptation n'a pas seulement des conséquences pour la responsabilité pénale de l'employeur mais également pour celle des préposés et mandataires qui sont responsables de la surveillance du respect de la législation sociale. Jusqu'au 31 décembre 2016 inclus, les amendes devaient être multipliées par 6. Pour les infractions commises à partir du 1^{er} janvier 2017, le multiplicateur s'élève à 8. Cela implique une augmentation considérable des amendes d'environ 30%.

Cette augmentation ne vaut pas uniquement pour les amendes pénales au sens strict, elle vaut également pour les amendes administratives pouvant être imposées au titre d'alternative à la poursuite pénale.

Au sein du droit social pénal, il existe 4 catégories d'infractions en fonction de la gravité de l'infraction. Le texte de loi prévoit les amendes suivantes :

Types d'infractions	Sanctions correctionnelles	Sanctions administratives
Niveau 1	-	Amende de 10 à 100 EUR
Niveau 2	Amende de 50 à 500 EUR	Amende de 25 à 250 EUR
Niveau 3	Amende de 100 à 1.000 EUR	Amende de 50 à 500 EUR
Niveau 4	Amende de 600 à 6.000 EUR Peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans Pour les personnes morales de 3.000 à 72.000 EUR	Amende de 300 à 3.000 EUR

Avec la multiplication par 8, l'employeur, le préposé ou le mandataire risque donc les amendes suivantes :

Types d'infractions	Sanctions correctionnelles	Sanctions administratives
Niveau 1	-	Amende de 80 à 800 EUR
Niveau 2	Amende de 400 à 4.000 EUR	Amende de 200 à 2.000 EUR
Niveau 3	Amende de 800 à 8.000 EUR	Amende de 400 à 4.000 EUR
Niveau 4	Amende de 4.800 à 48.000 EUR Peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans Pour les personnes morales, amende de 24.000 à 576.000 EUR	Amende de 2.400 à 24.000 EUR

4 Politique de mobilité : Augmentation des dépenses non admises en cas de mise à disposition d'une voiture de société avec une carte carburant

Lorsqu'un employeur met un véhicule de société à disposition d'un travailleur et qu'il autorise que celui-ci soit aussi utilisé à des fins privées, un avantage de toute nature déterminé de manière forfaitaire doit être comptabilisé dans le chef du travailleur. Si une carte de carburant est également mise à disposition de ce travailleur, aucun avantage de toute nature supplémentaire ne doit en revanche être comptabilisé.

Jusqu'au 31 décembre 2016, dans le chef de l'employeur, 17% de l'avantage de toute nature ainsi calculé constituait une dépense non admise (DNA), c'est-à-dire une dépense qui ne peut être déduite à titre de frais professionnels à l'impôt des sociétés. Le montant de l'avantage de toute nature était toutefois diminué de l'intervention éventuelle du travailleur pour l'usage privé du véhicule.

Le mode de détermination de l'avantage de toute nature reste inchangé en 2017, que l'employeur mette à disposition du travailleur une carte carburant ou non. En d'autres termes, le traitement fiscal de l'avantage de toute nature dans le chef du travailleur reste inchangé.

Par contre, depuis le 1^{er} janvier 2017, la loi-programme du 25 décembre 2016 prévoit que lorsqu'un employeur intervient partiellement ou totalement dans les frais de carburant du véhicule de société mis à disposition du travailleur qui peut en faire un usage privé, le pourcentage de DNA s'élève désormais à 40% (et non plus à 17%). En d'autres termes, le taux de 17% reste uniquement d'application dans le cas où une voiture de société est mise à disposition à des fins privées sans intervention de l'employeur dans les frais de carburant.

En outre, l'éventuelle contribution du travailleur pour l'usage privé du véhicule est désormais sans incidence sur le montant à reprendre en DNA.

Exemple :

Un travailleur bénéficie d'une voiture de société avec une carte carburant et dont l'avantage de toute nature relatif à l'usage privé du véhicule s'élève à 2.000 EUR.

Dans une première hypothèse, il ne paie aucune intervention personnelle pour l'usage privé. En 2016, dans le chef du travailleur, le montant taxable s'élevait à 2.000 EUR. Dans le chef de l'employeur, le montant à reprendre en DNA était égal à 340 EUR (17% de 2.000 EUR).

En 2017, le montant imposable dans le chef du travailleur demeure inchangé. Dans le chef de l'employeur, le montant à reprendre en DNA est de 800 EUR (40% de 2.000 EUR).

Dans une seconde hypothèse, le travailleur intervient personnellement à hauteur de 2.000 EUR, pour l'usage privé du véhicule. En 2016, dans le chef du travailleur, le montant taxable s'élevait à 0 EUR. Dans le chef de l'employeur, le montant à reprendre en DNA était aussi égal à 0 EUR.

En 2017, le montant imposable dans le chef du travailleur demeure inchangé et s'élève donc toujours à 0 EUR. Par contre, pour l'employeur, le montant à reprendre en DNA est égal à 800 EUR (40% de 2.000 EUR), et ce malgré l'intervention personnelle du travailleur.

Montant (en EUR) à reprendre en DNA dans le chef de l'employeur

	2016	2017
Pas d'intervention personnelle du travailleur	340	800
Intervention personnelle du travailleur de 2.000 EUR	0	800

Montant (en EUR) imposable comme ATN dans le chef du travailleur

	2016	2017
Pas d'intervention personnelle du travailleur	2.000	2.000
Intervention personnelle du travailleur de 2.000 EUR	0	0

5 Suppression de la taxe sur les plus-values spéculatives

Pour rappel, par une loi du 26 décembre 2015, le législateur avait introduit à l'article 90, alinéa 1^{er}, 13°, du Code des impôts sur les revenus (CIR), une taxe sur les plus-values sur actions spéculatives à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cette loi avait pour effet de taxer à un taux de 33% les plus-values réalisées par une personne physique qui vend rapidement (dans un délai de six mois) des actions et parts cotées en bourse, mais également des options, warrants et autres produits financiers cotés en bourse et uniquement basés sur des actions et parts cotées en bourse.

La Loi-programme du 25 décembre 2016 supprime purement et simplement cette taxation sur les plus-values spéculatives à compter du 1^{er} janvier 2017. Celle-ci n'aura donc été d'application que durant une année.

Exclues de la désormais défunte taxe sur les plus-values spéculatives, les plus-values réalisées à l'occasion de l'exercice ou de la cession d'options sur actions et de warrants réglementés par la loi du 26 mars 1999 (et de leurs actions sous-jacentes), d'actions avec décote visées à l'article 609 du Code des sociétés ainsi que d'actions acquises en application de la loi du 21 mai 2001 voient quant à elles leur traitement fiscal inchangé, c'est-à-dire qu'elles restent en principe exemptées d'impôt.

6 Augmentation du taux standard de précompte mobilier à 30%

La loi-programme du 25 décembre 2016 a également augmenté le taux du précompte mobilier à 30% (au lieu de 27% jusqu'alors) à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pour prendre un exemple, depuis le 1^{er} janvier 2017, une société qui distribue un dividende brut de 1.000 EUR doit donc retenir un précompte mobilier de 300 EUR, et non plus de 270 EUR. L'actionnaire reçoit en conséquence un dividende net de 700 EUR, au lieu de 730 EUR jusqu'alors.

Un taux réduit reste cependant applicable aux intérêts de livrets d'épargne qui dépassent la tranche d'intérêts exonérée d'impôt (1.880 EUR pour l'année de revenus 2016), aux intérêts des bons d'Etat souscrits fin 2011 et communément appelés « bons Leterme » ainsi qu'aux dividendes de PME qui rentrent dans le cadre de la réglementation VVPR, de la réglementation transitoire relative aux bonus de liquidation et de la réserve de liquidation.

Les revenus qui résultent de la cession ou de la concession de droits d'auteur et de droits voisins ne sont par ailleurs pas visés non plus par cette augmentation générale du taux du précompte mobilier.

7 Dimona : déclaration directe de manifestations sportives et du secteur socioculturel

Certains employeurs du secteur public et socioculturel (par ex. la RTBF, la VRT, ...) et certains organisateurs de manifestations sportives sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations sociales pour les travailleurs dénommés travailleurs « article 17 » (pour maximum 25 jours de travail).

Jusqu'au 31 décembre 2016, l'employeur devait utiliser le service en ligne « article 17 » afin de déclarer ces travailleurs préalablement à leur occupation.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, cette déclaration électronique a été intégrée dans la déclaration Dimona. Désormais, l'employeur doit remplir la déclaration Dimona pour chaque jour durant lequel il occupe un travailleur « article 17 » ; pour ce faire, il sélectionne le nouveau type de travailleurs « A17 » dans la déclaration Dimona. En cas de dépassement des 25 jours de travail annuellement autorisés, l'employeur recevra un avertissement.

Un employeur qui occupe uniquement des travailleurs « article 17 » et qui n'est pas encore inscrit comme employeur auprès de l'ONSS, peut s'identifier sur le service en ligne « WIDE » et déclarer qu'il occupe exclusivement des travailleurs qui ne sont pas soumis aux cotisations ONSS.

L'employeur recevra alors un numéro ONSS temporaire. Grâce à celui-ci, l'employeur pourra seulement déclarer certains types de travailleurs.

8 Fraude sociale dans le secteur du nettoyage : fausse indépendance dans le pétrin

La loi-programme du 25 décembre 2016 renforce la lutte contre la fausse indépendance dans le secteur du nettoyage - et ce à la demande du secteur lui-même - en assimilant, de manière simple et concise, les personnes qui effectuent des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage à des salariés. Cette Loi-programme modifie la loi ONSS dans cette optique. L'objectif est également d'introduire une présomption réfragable de subordination dans la loi relative aux contrats de travail (mais ceci n'a pas encore eu lieu). De telles présomptions existent déjà, entre autres, dans le secteur du transport (il est même question dans ce secteur d'une présomption irréfragable).

Avec cette nouvelle réglementation, le législateur part du principe d'une présomption réfragable : chaque personne travaillant dans le secteur du nettoyage ressort du champ d'application de la sécurité sociale des salariés, à moins que l'intéressé ne puisse apporter la triple preuve contraire :

- 1) l'indépendant ne travaille pas habituellement et principalement pour un seul cocontractant ; le législateur vise par cette condition les indépendants qui sont entièrement dépendants économiquement et socialement d'un donneur d'ordre ;
- 2) l'indépendant exerce l'activité de nettoyage avec son propre matériel ; le législateur constate qu'il existe une catégorie d'indépendants qui ne procède pas au moindre investissement dans l'achat de matériel propre et qui exerce même son activité en portant l'uniforme du donneur d'ordre ;
- 3) l'indépendant facture pour son propre compte ; les travaux préparatoires n'apportent pas de précisions sur cet élément.

Bien que le texte de loi ne parle pas de l'organisation du travail, nous lisons dans les travaux préparatoires que l'assimilation est

prévue pour les indépendants qui n'ont aucun impact sur l'organisation de leur travail.

L'objectif du législateur ne serait donc pas de considérer que tous les indépendants du secteur doivent être considérés comme des salariés.

Les travaux préparatoires indiquent également que ce nouveau régime, strict, est nécessaire, et ce étant donné qu'actuellement, le système général prévu par la loi sur les relations de travail ne semble pas être efficace au sein du secteur du nettoyage. La loi précitée prévoyait également une présomption de contrat de travail s'il était satisfait à un certain nombre de conditions qui pouvaient également être adaptées au niveau sectoriel (ceci étant apparemment peu efficace pour le nettoyage).

Le législateur motive également la mise en place de ce nouveau régime, dérogatoire, dans le secteur du nettoyage par rapport aux autres secteurs en mettant en avant la protection des plus faibles et le manque de moyens pour le contrôle et l'exécution. Si d'autres secteurs devaient se sentir discriminés, ils peuvent, selon le législateur, toujours demander un régime similaire.

Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 8 janvier 2017.

9 Le travail maniable et faisable

Le 15 mars 2017, vous avez reçu notre *newsletter travail faisable et maniable* contenant les principaux changements en matière de RH qu'apporte la loi du ministre Kris Peeters.



Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●